**Deutscher Bundestag** **Drucksache 17/4437**

**17. Wahlperiode** 19. 01. 2011

# Antrag

**der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, Birgitt Bender, Katrin Göring-Eckardt, Maria Klein-Schmeink, Markus Kurth, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

## Tarifvertragssystem stärken – Allgemeinverbindliche Tariflöhne und branchenspezifische Mindestlöhne erleichtern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das Tarifvertragssystem stärkt die Beschäftigten und definiert bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen einen Wettbewerbsrahmen für vergleichbare Tätigkeiten und Berufe. Sofern die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften ausreicht, können ein Wettlauf um die niedrigsten Löhne durch kollektivvertragliche Regelungen verhindert und die soziale Sicherung vieler Beschäftigter verbessert werden. Mit dem schwindenden Einfluss der Tarifpartner, aufgrund zahlreicher Austritte von Mitgliedern auf beiden Seiten, nahm auch die Bedeutung von Flächen- und Branchentarifverträgen ab. Der schleichende Erosionsprozess des Tarifvertragssystems setzt sich bis heute fort. Deswegen kritisierte die Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel beim DGB-Kongress 2010 zu Recht die weißen Flecken der Tarifautonomie. Tatsache ist, dass die weißen Flecken immer größer und zahlreicher werden. Die Bedeutung tarifpolitischer Regelungen nimmt kontinuierlich ab und die Zahl der tarifvertragsfreien Branchen und Gebiete stetig zu. Mittlerweile ist die Zahl der von Tarifverträgen geschützten Beschäftigten von über 80 Prozent im Jahr 1980 auf heute ca. 62 Prozent zurückgegangen.

Begründet wird diese Entwicklung häufig durch unumkehrbare Globalisierungstendenzen und den Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Ein Blick nach Europa zeigt jedoch, dass die Erosion des Tarifvertragssystems nicht zwangsläufig eine Folge nicht beeinflussbarer Trends in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt ist. In den meisten westeuropäischen Ländern ist die Tarifbindung in den vergangenen Jahren stabil geblieben. Im gesamteuropäischen Vergleich befindet sich Deutschland beim Tarifbindungsgrad lediglich im Mittelfeld. Im Vergleich mit den ursprünglichen EU-Staaten belegt Deutschland mittlerweile einen unteren Platz und wird nur noch durch Großbritannien und Luxemburg unterboten.

Die abnehmende Tarifbindung ist auch eine Konsequenz aus dem erheblichen Wandel der Wirtschafts- und Arbeitswelt. Die Tendenz zu Niedriglöhnen ist ungebrochen und der sogenannte Niedriglohnsektor hat eine beachtliche Dimension erreicht. Deutschlandweit arbeiteten im Jahr 2008 bereits 21,5 Prozent bzw. 6,8 Millionen der Beschäftigten im Niedriglohnbereich und bezogen Bruttolöhne unter 9,06 Euro pro Stunde. Die steigende Niedriglohnbeschäftigung hat einschneidende Konsequenzen für die Existenzsicherung der Beschäftigten

und belastet in mehrfacher Hinsicht den Sozialstaat. Niedrige Löhne verschärfen die Finanzierungsprobleme bei den Sozialversicherungen durch Einnahmeausfälle und mindern die Steuereinnahmen. Vor allem aber führen niedrige Löhne zu steigenden Sozialausgaben, denn die schleichende Subventionierung von Beschäftigungsverhältnissen nimmt immer weiter zu. So hat der Staat 2009 insgesamt 10,9 Mrd. Euro für aufstockendes Arbeitslosengeld II ausgegeben. In der Konsequenz wird auch die Altersarmut zunehmen und zum größten Problem der Zukunft werden.

Der Trend zu Niedriglöhnen und die Erosion des Tarifvertragssystem müssen gestoppt werden. Das Tarifsystem muss insgesamt stabilisiert und die Tarifbindung erhöht werden. Es reicht nicht, wenn die Politik ausschließlich auf die Tarifpartner und die Tarifautonomie verweist. Natürlich ist es wünschenswert, dass die Tarifpartner autonom für gute Löhne und Arbeitsbedingungen sorgen. Fakt ist aber, dass sie in einigen Branchen und Bereichen nicht mehr über ausreichende Verhandlungsmacht verfügen. Die Tarifbindung nimmt ab, weil immer mehr Arbeitgeber die Arbeitgeberverbände verlassen oder in sogenannte OT-Mitgliedschaften, also solche ohne Tarifbindung, wechseln.

Das Tarifsystem muss stabilisiert und seine Funktionsfähigkeit abgesichert werden, indem die Politik regelnd eingreift. Es bedarf einer bewussten politischen Stützung, um ein Abrutschen der Löhne und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu verhindern. Dabei kommt der Reform der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach dem Tarifvertragsgesetz und des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eine wichtige Rolle zu.

Die Zahl der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge nimmt seit den 90er-Jahren kontinuierlich ab. Deren Anteil liegt aktuell gerade noch bei 1,5 Prozent bzw. bei 476 (245 Ursprungs- und 231 Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge) von insgesamt 73 000 Tarifverträgen. Von den lediglich 476 für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen sind nur noch vier Tarifverträge bundesweit gültige Entgelttarifverträge. Damit hat die AVE praktisch keine Relevanz mehr und Deutschland befindet sich im EU-Vergleich auf gleichem Stand wie die osteuropäischen Staaten. Die Entwicklung der Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz ist zwar positiver aber bei weitem nicht ausreichend, um die Beschäftigten wirksam vor Dumpinglöhnen zu schützen.

Die Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz und der Verordnung von branchenspezifischen Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz müssen erleichtert und vereinfacht werden. So kann der Staat bessere Voraussetzungen für eine hohe Tarifbindung schaffen und damit zugleich die Organisationsbereitschaft der Arbeitgeber fördern. Die höhere Tarifbindung verbessert die Einnahmesituation der Beschäftigten in den unteren Einkommensgruppen. Sie mindert die staatlichen Unterstützungsleistungen und erhöht die Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen. Auch auf die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Ost- und Westlöhnen wird sich eine erhöhte Tarifbindung positiv auswirken. Zudem sind diese Maßnahmen ein wichtiger Beitrag zur sozialpolitischen Flankierung der Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 2011. Diese Maßnahmen haben aber auch eine wichtige Bedeutung für das Vergaberecht, denn nach dem Rüffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) kann Tariftreue nur durch allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und durch Mindestlöhne eingefordert werden.

„Arbeit muss sich lohnen" – dieser zentrale Leitsatz der Bundesregierung bestimmte die Sozialstaatsdiskussion der vergangenen Monate. Die Forderung ist richtig und wichtig. Falsch ist nur die daraus gezogene Schlussfolgerung. Nicht durch Steuersenkungen wird sich Arbeit wieder lohnen, sondern durch verbindliche Lohnuntergrenzen. Neben der Stärkung des Tarifvertragssystems bleiben ein gesetzlicher Mindestlohn und ebenso Mindestlöhne nach dem Mindest-

arbeitsbedingungengesetz für Branchen ohne funktionierende Tarifautonomie nach wie vor absolut notwendig.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

das Tarifvertragssystem zu stärken und dessen Funktionsfähigkeit sicherzustellen. Mit einer Reform der Allgemeinverbindlicherklärung von Tariflöhnen und durch mehr branchenspezifische Mindestlöhne soll für die jeweiligen Wirtschaftsbereiche ein einheitlicher Wettbewerbsrahmen mit vergleichbaren Arbeitskosten festgeschrieben werden, um einen Wettlauf um die niedrigsten Löhne zu verhindern – und zwar dort, wo die kollektive Lohnfindung durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände nur noch eingeschränkt funktioniert. Kein Arbeitgeber darf wirtschaftliche Vorteile erzielen, wenn er seine Beschäftigten besonders schlecht bezahlt oder grundlegende Arbeitsbedingungen missachtet. Eine Wettbewerbsverzerrung zum Schaden insbesondere mittelständischer tariftreuer Unternehmen wird damit eingedämmt. Dazu müssen folgende Maßnahmen ergriffen werden:

Allgemeinverbindlich erklärte Tariflöhne nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG)

– Die Allgemeinverbindlicherklärung wird wie bisher vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) oder von den zuständigen Landesministerien erlassen. Auf die im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP vereinbarte Zustimmung des Kabinetts wird verzichtet.
– § 5 Absatz 1 Satz 1 TVG wird reformiert. Der Tarifausschuss aus Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberorganisationen wird zusätzlich mit Vertretern der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberverbände der Branche erweitert, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben, der für allgemeinverbindlich erklärt werden soll. Das Einvernehmen im Tarifausschuss ist nicht mehr für eine Allgemeinverbindlicherklärung erforderlich. Zukünftig gilt bei Entscheidungen das Mehrheitsprinzip.
– Sollten konkurrierende Anträge zur Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen in einer Branche vorliegen, muss der Tarifvertrag mit der höchsten Zahl der erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Allgemeinverbindlicherklärung den Vorrang erhalten.
– Die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 2 TVG sind zu ändern. Das BMAS kann somit Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären, wenn 40 Prozent der Beschäftigten der Branche unter den Geltungsbereich des für allgemeinverbindlich zu erklärenden Tarifvertrages fallen und eine Allgemeinverbindlichkeit von öffentlichem Interesse ist. Ein öffentliches Interesse liegt vor, wenn die Einführung gleichartiger, dauerhafter und angemessener sozialer Arbeitsbedingungen in einer Branche als notwendig erachtet wird, unlauterer Wettbewerb verhindert werden muss oder das Tarifgefüge einer Branche erheblich erschüttert ist, weil die Tarifbindung auf ein sozial unverträgliches Niveau abgesunken ist.

Mindestarbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

– Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wird auf alle Branchen ausgedehnt, damit die Tarifparteien die Möglichkeit haben, für alle in Deutschland arbeitenden in- und ausländischen Beschäftigten Mindeststandards zu vereinbaren.
– Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wird so modifiziert, dass auch regionale Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

– Die Rolle des Tarifausschusses wird wieder auf seine ursprüngliche Funktion, nämlich die Beurteilung der Voraussetzungen einer Allgemeinverbindlicherklärung gemäß § 5 Absatz 1 TVG, zurückgeführt. § 7 Absatz 5 AEntG wird ersatzlos gestrichen.

– Die Zahlungsverpflichtung von Mindestentgelten und die Gewährung der anderen Arbeitsbedingungen nach dem AEntG werden nicht mehr beschränkt auf tatsächlich gearbeitete Stunden. Es werden auch Stunden erfasst, in denen Beschäftigte ohne eigenes Verschulden nicht arbeiten konnten, also Fälle des Annahmeverzuges des Arbeitgebers (§ 615 des Bürgerlichen Gesetzbuchs – BGB) und der Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Nur so können Manipulationen der Lohnkosten zu Lasten der entsandten Beschäftigten und der inländischen Wettbewerber eingedämmt werden.

Gerichtliche Überprüfung von Allgemeinverbindlicherklärungen

– In § 2a Absatz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes wird eine weitere Nummer eingefügt, nach der die Überprüfung der Rechtmäßigkeit des Erlasses einer Allgemeinverbindlicherklärung gemäß § 5 TVG oder des Erlasses einer Rechtsverordnung nach § 7 AEntG ausschließlich den Gerichten für Arbeitssachen zuzuweisen ist.

Berlin, den 18. Januar 2011

**Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion**

## Begründung

Mit dem Wandel in der Erwerbsarbeit entstehen immer mehr unsichere Arbeitsverhältnisse und eine steigende Zahl von Beschäftigten kann nicht mehr von ihrem Erwerbseinkommen leben. Durch den Trend zu atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen entstehen Unsicherheit und Angst vor Arbeitsplatzverlust, die bis weit in die Mitte der Gesellschaft reichen. Vermehrte Befristung, Leiharbeit und Minijobs schwächen die Gewerkschaften und höhlen die Tarifautonomie aus. Diese Erosion des Tarifvertragssystems wird durch die steigende Zahl betrieblicher Vereinbarungen, die Gründung von sogenannten OT-Verbänden (Mitgliedschaft eines Arbeitgebers ohne Tarifbindung in einem Arbeitgeberverband) und die Tarifflucht zahlreicher großer Arbeitgeber verstärkt. Neben notwendigen politischen Maßnahmen, um den Trend zu atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen zu stoppen, und der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns müssen das Tarifvertragssystem gestärkt und Maßnahmen zur Erhöhung der Tarifbindung eingeleitet werden.

Aber auch die unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen sowie von Beschäftigten aus Ost- und Westdeutschland kann durch eine Revitalisierung von Tarifverträgen und des gesamten Tarifvertragssystems minimiert werden. Eine Erweiterung der formalen Tarifbindung und die Verbesserung der inhaltlichen Verbreitung von Tarifnormen bieten die Chance für mehr Entgeltgleichheit. Dazu muss die Politik das Einkommenssystem am unteren Rand mittels tariflicher branchenspezifischer Mindestlöhne stabilisieren und einen Spielraum für die darauf aufbauende Tarifpolitik schaffen. Solche Maßnahmen hätten laut dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) positive Auswirkungen und wären ins-

besondere im Osten der Bundesrepublik von besonderer Dringlichkeit. Im Westen würden vor allem Frauen von verbindlichen Tarif- und Mindestlöhnen profitieren, denn der Gender Pay Gap, also der durchschnittliche Unterschied der Stundenlöhne zwischen Männern und Frauen, liegt dort bei 24 Prozent.

Mit einer höheren Tarifbindung sind weitere positive Wirkungen zu erwarten. So würden sich insgesamt die Verteilungskonflikte auf Betriebsebene reduzieren. Betriebsräte könnten sich in der Folge vermehrt auf andere Aufgaben konzentrieren, wie beispielsweise auf eine von der Belegschaft gewünschte familienfreundliche Personalpolitik. Für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge mit Alterssicherungselementen wären ein Baustein gegen die drohende Altersarmut. Tarifverträge mit besonderen Ausbildungsvereinbarungen würden jungen Menschen zu einem besseren Start ins Berufsleben verhelfen. Für tariftreue Betriebe bedeuten Mindestlöhne und für allgemeinverbindlich erklärte Tariflöhne einen verlässlichen Wettbewerbsrahmen und Schutz vor Dumpingkonkurrenz. Alles in allem stärkt eine hohe Tarifbindung die Tarifautonomie.

Ein europäischer Vergleich zeigt aber, dass sich Deutschland bei der Tarifbindung gerade mal im Mittelfeld bewegt. In den ursprünglichen EU-Staaten besteht eine relativ hohe Tarifbindung zwischen 70 und 100 Prozent (Österreich). Nur in den osteuropäischen Ländern, in Großbritannien und Luxemburg liegt die Tarifbindung unterhalb der von Deutschland. Ein Vergleich zeigt auch, dass der Staat in vielen europäischen Ländern den Tarifvertragsparteien eine Reihe von Organisationshilfen bietet. So übernehmen die Gewerkschaften in Skandinavien die Verwaltung der Arbeitslosenkassen, was den Anreiz zur Gewerkschaftsmitgliedschaft erhöht. In Österreich hingegen wird der hohe Organisationsgrad der Arbeitgeber durch eine Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen in der Wirtschaftskammer garantiert.

In den allermeisten EU-Ländern existiert das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung. Von 19 EU-Staaten wird die AVE mehr oder weniger genutzt. Keine Relevanz hat die AVE in den meisten osteuropäischen Ländern – das trifft mittlerweile auch für Deutschland zu. Hier sind nur 1,5 Prozent der Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt. Insbesondere in den ursprünglichen EU-Ländern aber hat die AVE eine hohe Bedeutung. So besitzen beispielsweise in Frankreich etwa 90 Prozent der Tarifverträge eine AVE, in Finnland etwa 80 Prozent und den Niederlanden etwa 70 Prozent.

Die im Tarifvertragsgesetz festgelegten Bedingungen für die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags sind heutzutage von vielen Tarifvertragsparteien, insbesondere wenn es um Entgelttarifverträge geht, kaum noch zu erfüllen. Insofern ist es sehr problematisch, dass im Tarifvertragsgesetz nach wie vor gefordert wird, dass eine Allgemeinverbindlicherklärung nur beantragt werden kann, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber 50 Prozent der Beschäftigten repräsentieren. In gut organisierten Branchen, wie beispielsweise der Metall- und der Chemieindustrie, sind die Bedingungen zur Beantragung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags leicht zu erfüllen. Für viele andere Branchen und Teile des Dienstleistungssektors sind die im Tarifvertragsgesetz geforderten Schwellenwerte aber nicht mehr erfüllbar. Doch gerade dort besteht eine ausgesprochen hohe Notwendigkeit, die Tarifbindung zu erhöhen. In manchen Branchen verhindert der hohe Schwellenwert zudem, dass für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge (rund 1,5 Prozent aller zurzeit gültigen Tarifverträge; Stand Juli 2010) erneuert und an veränderte Bedingungen angepasst werden können. Derzeit sind Finanzierung und Organisation gemeinsamer Einrichtungen, die branchenweit auf tarifvertraglicher Grundlage existieren, z. B. Altersversorgungs- oder Berufsausbildungssysteme, gefährdet. Vor diesem Hintergrund und weil die genaue Zahl der Beschäftigten, die in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallen, oft nur schwer zu ermitteln ist, müssen die Voraussetzungen für den Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung angepasst werden.

Zukünftig sollen das BMAS und der Tarifausschuss mehr Gestaltungsfreiheit erhalten, um auf die veränderte Realität im Tarifvertragssystem reagieren zu können. Deswegen soll die derzeit im Gesetz festgeschriebene 50-Prozent-Schwelle auf 40 Prozent abgesenkt werden. Mit dieser Änderung wird der Gesetzgeber der besonderen Situation von Branchen gerecht, in denen die Tarifbindung abgesunken ist. Es werden insbesondere Branchen und deren Tarifpartner gestärkt, die unter der Erosion des Tarifvertragssystems und einem starken Lohndruck leiden. In der Folge werden gerade in diesen Branchen, die eine niedrige Tarifbindung haben, Anreize für Arbeitgeber gesetzt, wieder in das Tarifvertragssystem zurückzukehren und über ihren Arbeitgeberverband Einfluss auf Tarifverhandlungen zu nehmen.

Um zukünftig zu verhindern, dass die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen aus ideologischen Gründen blockiert wird, soll das Vetorecht der Dachverbände der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften abgeschafft werden – zumal beide ohnehin nicht die grundgesetzlich verankerte Tarifautonomie wahrnehmen, da sie selbst keine Tarifverträge abschließen. Es ist nicht hinnehmbar, dass trotz Einigung der zuständigen Tarifvertragsparteien die Spitzenverbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die an den Tarifvereinbarungen nicht unmittelbar beteiligt waren, Entscheidungen blockieren können. Deswegen soll der Tarifausschuss zukünftig nach dem Mehrheitsprinzip entscheiden. Zudem wird die Zusammensetzung des Tarifausschusses erweitert. Die Tarifpartner, die den für allgemeinverbindlich zu erklärenden Tarifvertrag tatsächlich abgeschlossen haben, werden für die Dauer des Verfahrens neben den Spitzenverbänden gleichberechtigte Mitglieder des Tarifausschusses, denn sie kennen die Branche und ihre Probleme und können somit aussagekräftige Auskünfte darüber geben, ob eine Notwendigkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags in der betroffenen Branche vorliegt.

Die im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP geforderte Verschärfung der Bedingungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen wird der Wirklichkeit des Arbeitsmarktes nicht gerecht. Der Niedriglohnsektor wächst weiterhin und geht mit der Erosion des Tarifsystems einher. Diese Entwicklung bringt erhebliche Nachteile sowohl für die Beschäftigten als auch für den Staat. Deswegen soll auf die Verschärfung der Bedingungen verzichtet werden. Nicht das gesamte Kabinett, sondern nur das BMAS soll Einfluss darauf haben, ob Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden. Abgesehen von dem in § 5 Absatz 3 TVG geregelten Fall darf nur das zuständige Bundesministerium, in dem auch die erforderliche Sachkompetenz vorhanden ist, die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 TVG prüfen.

Durch die vorgeschlagenen Maßnahmen würde die Allgemeinverbindlicherklärung erheblich erleichtert. Allerdings ist es unabdingbar, auch mit Blick auf die Freizügigkeit ab 2011, dass das Arbeitnehmer-Entsendegesetz über den durch den engen Katalog der Branchen in § 4 AEntG definierten sachlichen Anwendungsbereich hinaus auf weitere Wirtschaftszweige ausgedehnt wird. Dann können auch in Branchen, in denen bislang sehr niedrige Entgelte gezahlt werden, wieder auskömmliche Entgelte die Regel werden. Darüber hinaus soll das Arbeitnehmer-Entsendegesetz an die regional geprägte Tariflandschaft angepasst werden, sodass zukünftig auch regionale Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

Zudem soll der Tarifausschuss im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes keine Rolle mehr spielen. Das BMAS hat zukünftig alleine festzustellen, ob für eine Rechtsverordnung nach § 7 AEntG, die zu einem branchenspezifischen Mindestlohn nach dem AEntG führt, die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Beteiligung des Tarifausschusses gemäß § 7 Absatz 5 AEntG verkompliziert und verlängert das Verfahren unnötig, führt zur Aufnahme sachfremder Erwägungen und macht die Entscheidung für die Tarifvertragsparteien zeitlich und inhaltlich völlig unkalkulierbar.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass es nicht ausreicht, Mindestentgelte und Mindestarbeitsbedingungen festzulegen, da diese häufig umgangen wurden. Der Gesetzgeber hat im AEntG ein Schlupfloch geschaffen, indem festgelegt wurde, dass die gesetzlichen Mindestentgelte und die sonstigen Arbeitsbedingungen nur für tatsächlich geleistete Stunden gelten und nicht die vereinbarten Stunden vergütet werden. Nehmen die Unternehmen die von den Beschäftigten angebotene Arbeit nicht an, z. B. weil dafür benötigte Materialien nicht vorhanden sind, Vorarbeiten noch nicht erbracht wurden oder Witterungsgründe die Durchführung der Arbeit verhindern, so haben die Beschäftigten nach deutschem Recht einen Anspruch auf Bezahlung gemäß § 615 BGB wegen Annahmeverzug. Diese Vorschrift ist aber laut Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 12. Januar 2005 – 5 AZR 279/01 – EzAÜG § 1a AEntG Nummer 7 Rn. 67) nicht international zwingend. Zumindest für entsandte Beschäftigte kann der Arbeitgeber diese Stunden nach den Regeln des Heimatstaates vergüten und sich so einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. In einzelnen Branchen, in denen es häufiger zu solchen Unterbrechungen kommt (beispielsweise im Baugewerbe), kann dieser Wettbewerbsvorteil erheblich sein. Ähnliches gilt für Stunden, in denen Beschäftigte unverschuldet wegen Krankheit die Arbeit nicht erbringen können und der Arbeitgeber den Beschäftigten nur nach deutschem Recht eine Entgeltfortzahlung gemäß § 3 EFZG schuldet. Dieses Schlupfloch soll endlich geschlossen werden.

Aufzuheben ist in diesem Zusammenhang auch die unnötige parallele Gerichtswegzuständigkeit hinsichtlich der Überprüfung der Rechtmäßigkeit des Erlasses von Allgemeinverbindlicherklärungen und Rechtsverordnungen nach dem TVG und dem AEntG. Bislang erfolgen diese Überprüfungen einerseits durch die Arbeitsgerichte, nämlich dann, wenn es in einem Verfahren vor diesen Gerichten auf die Frage ankam, ob die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages oder eine Rechtsverordnung nach dem AEntG rechtswirksam erlassen worden war. Andererseits geschieht die Überprüfung auch durch die Verwaltungsgerichte (vgl. zuletzt BVerwG vom 28. Januar 2010 – 8 C 19/09 – Rechtsverordnung nach dem AEntG und vom 28. Januar 2010 – 8 C 38/09 – Allgemeinverbindlicherklärung nach dem TVG). Diese zweifache Zuständigkeit birgt die Gefahr divergierender Entscheidungen und führt zu vermeidbarer Doppelbelastung der Justiz und Unsicherheiten bei den Betroffenen und Beteiligten. Deswegen soll eine ausschließliche Zuständigkeit der sachnäheren Arbeitsgerichtsbarkeit gesetzlich verankert werden.

Alle vorgeschlagenen Maßnahmen zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems sollen schlussendlich dazu führen, dass das Tarifsystem funktionsfähig bleibt und nicht ausgehöhlt wird. Tarifverhandlungen sind ein Mittel zum fairen Interessenausgleich, um das soziale Schutzbedürfnis der Beschäftigten und das ökonomische Streben der Unternehmen nach Gewinn gleichermaßen zu verbinden. Dieser Interessenausgleich soll in Zukunft seinen hohen Stellenwert behalten.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333